إلى

السيدات والســـــادة

مديرتي ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين

النائبات والنواب الإقليميين

مديرات ومديري المؤسسات التعليمية العمومية

الموضوع: بشأن عملية تدبير الفائض والخصاص.

سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله

وبعـــد، ففي إطار ترسيخ مبدأ الشفافية وتكافؤ الفرص بين نساء ورجال التعليم في تدبير الفائض والخصاص داخل نفس الإقليم أو ما بين النيابات المتقاربة والممتدة فيما بينها داخل نفس الجهة مباشرة بعد الحركات الوطنية والجهوية والإقليمية ، واستمرارا في نهج أسلوب الحكامة الجيدة في تدبير جميع العمليات ذات الصلة بتدبير الفائض والخصاص ، يشرفني أن أوافيكم رفقته بالتدابير المزمع اعتمادها في هذا المجال.

1. المرتكزات العامة:

إن عملية تدبير الفائض والخصاص بمختلف الأسلاك التعليمية يجب أن يستند إلى ما يلي:

1.1- اعتماد الشفافية وضمان تكافؤ الفرص بين جميع الأساتذة وصيانة حقوقهم دون تمييز أو حيف، مع الحرص التام على ضمان التوازن المطلوب في توزيع المدرسين على مختلف المؤسسات والوحدات المدرسية، وتوفير العدد اللازم من الأطر التعليمية بها ضمانا لحقوق التلاميذ في تمدرس قار وهادف وتفادي تكديس الفائض من المدرسين بمؤسسة أو جماعة وتعميق الخصاص بمؤسسة أو بجماعة أخرى؛

2.1-تحمل المسؤولية كاملة في مواصلة ترسيخ الحكامة الجيدة عند تدبير هذه العملية وفق منظور يؤمن ضمان توفر الأستاذ للتلاميذ من جهة وتوفير الاستقرار للأسر التعليمية جهة أخرى.

2. آليات تدبير الفائض والخصاص:

1.2- على المستوى المركزي:

يتم اعتماد مقاربة مندمجة في إنجاز الإحصاء المدرسي والخرائط التربوية والحركات الانتقالية تؤدي إلى توزيع الحصيص من التوظيفات الجديدة انطلاقا من الحاجيات الفعلية بغية تحقيق التوازن بين الجهات والأقاليم؛

2.2- على المستوى الجهوي:

يتم توزيع الحصيص من الموارد البشرية الإضافية على النيابات الإقليمية باستحضار الخرائط التربوية الجهوية المعدلة ونتائج الحركة الانتقالية الجهوية وأخذا بعين الاعتبار وضعية الفائض والخصاص .

وبالنسبة للأكاديميات المتوفرة على نيابات متجاورة (البيضاء الكبرى،الرباط سلا زمور زعير.....) تقوم بسد الخصاص الملاحظ بإحدى هذه النيابات بالفائض المتوفر لدى أخرى.

3.2- على المستوى الإقليمي:

يتم تدبير الفائض والخصاص على المستوى الإقليمي انطلاقا من نتائج الخرائط التربوية الإقليمية المعدلة وبعد نتائج الحركة الانتقالية الإقليمية و أخذا بعين الاعتبار حصة النيابة من الموارد البشرية الإضافية .

4.2- على مستوى المؤسسة التعليمية:

يتم تحديد لائحة الفائض من المدرسين على مستوى المؤسسة التعليمية حسب سلم التنقيط المستخرج من المعايير المنصوص عليها ويتم نشرها بمقر المؤسسة،ويقوم السيد مدير المؤسسة بسد أي خصاص يطرأ مباشرة بالفائض المتوفر دون انتظار أي تدخل من مصالح النيابة. كما يتعين على السيد مدير المؤسسة تسليم التكليفات التي ترد عليه من النيابة مباشرة ودون تأخير إلى الأستاذات والأساتذة المعنيين بها.

3. الإجراءات العملية لتدبير الفائض والخصاص:

1.3- من أجل تدبير الفائض بالمؤسسات التعليمية يتعين التوفر على قاعدة للمعطيات تحدد الفائض من أطر التدريس على مستوى المؤسسة والجماعة والنيابة موزعين حسب السلك والمادة و يتم اعتماد المعايير التالية من أجل تحديد الفائض من المدرسين :

- ✓ الأقدمية العامة: نقطة واحدة عن كل سنة ابتداء من تاريخ التوظيف؛
- ✓ الأقدمية بالنيابة: نقطة واحدة عن كل سنة ابتداء من تاريخ التعيين بإحدى المؤسسات التابعة للنيابة؛
- ✓ الأقدمية بالمؤسسة: نقطتان (2) عن كل سنة ابتداء من تاريخ التعيين بالمؤسسة الحالية.

يعتمد مجموع النقط المحصل عليها في ترتيب المدرسين، ويحتسب الفائض منهم بعد إسناد حصة كاملة لجميـــع الأساتذة حسب العدد اللازم الذي تفرضه البنية التربوية للمؤسسة، وفي حالة التســـاوي في النقط يحتكم إلى الأقدمية العامة ثم الأقدمية في النيابة ثم الأقدمية في المؤسسة وفي الأخير إلى عامل السن ويستثنى من هذه العملية :

- ❖ الأساتذة المبرزون .
- ❖ الأساتذة حاملو شهادة الدكتوراه الذين قضوا على الأقل خمس سنوات بهذه الصفة من العمل.

ويمكن للإدارة عند الضرورة أن تكلف الأستاذ الذي له جدول حصص غير تام للعمل بمؤسسة أخرى بحيث تحتسب له كل ساعة في جدول الحصص بالمؤسسة الثانية ساعة ونصف.

وفي هذا الإطار ، يتعين عند القيام بعملية تدبير الفائض والخصاص الحرص على التقيد بما يلي:

- اعتماد مبدأ الاستحقاق (أعلى نقطة) في إسناد المناصب التعليمية المتواجدة في مناطق جذب والتي تحظى برغبة نساء ورجال التعليم في الانتقال إليها.
- إمكانية تثبيت الأساتذة بطلب منهم الذين يتم تكليفهم بمؤسسات غير مؤسساتهم الأصلية في نفس المنصب بعد قضائهم ثلاث سنوات متتالية في مهمة التكليف بهذه المؤسسات،شريطة أن تكون البنية التربوية بهذه المؤسسات مستقرة ولا ينتج عن هذا التثبيت أي فائض في المستقبل القريب.

وبالنسبة للأساتذة الذين كلفوا في إطار عملية تدبير الفائض والخصاص ، فإنه يحتفظ لهم بجميع حقوقهم في مناصبهم الأصلية. ويتم تغطية الخصاص بإعطاء الأولوية في التكليف للعاملين بنفس الجماعة وبعد استنفاذهم يتم اللجوء إلى باقي مدرسي النيابة.

2.3- تتم عملية تدبير الفائض والخصاص سواء امتد على طول السنة الدراسية أو كان خصاصا عرضيا(رخصة مرض،رخصة حج،وفاة.......) على ضوء الترتيبات السالفة الذكر و توجـــه النيابة رسائل الإخبار إلى الأساتذة المعنيين بهذه العملية، ويستوجب عليهم الالتحاق بمقرات عملهم الجديدة فور إخبارهم بذلك ولا تقبل أية رخصة مرضية إلا إذا كانت مصحوبة بفحص طبي مضاد. و يمكن لكل من تأكد من حيف لحقه من جراء هذه العملية ، بعد الالتحاق بمقر تكليفه توجيه تظلم إلى مصالح النيابة في ظرف 48 ساعة من إشعاره بقرار التكليف حتى يتسنى للنيابة معالجة تظلمه أو عرض ملفه على لجنة اليقضة و فض النزاعات.

3.3-إذا بقي خصاص بعد عملية تدبير الفائض فإنه ينبغي القيام بكافة التدابير وتوظيف جميع الحلول المناسبة الكفيلة بتوفير الموارد البشرية من أجل تغطية هذا الخصاص.

4.3- يمكن فتح مجال التداول على التكليف، بصفة استثنائية، بين الأساتذة الفائضين إذا اقتضى الأمر ذلك خصوصا إذا تبين وجود أساتذة فائضين لا يصل دورهم في التكليف.

5.3-تحال على اللجنة الإقليمية لليقظة و فض النزاعات الطعون المتعلقة بتدبير الفائض والخصاص من أجل البت فيها في أجل أقصاه 7 أيام من تاريخ الانتهاء من هذه العملية. وتتم هاته العملية بمن حضر في أول اجتماع بعد مراسلة جميع أعضائها.

وعليه، يرجى من السيدات والسادة مديرتي ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين والنائبات والنواب الإقليميين **إنهاء جميع العمليات المرتبطة بحركية المدرسين وتعيينهم وتعيين الخريجين في مقرات عملهم الجديدة قبل نهاية السنة الدراسية من أجل ضمان دخول مدرسي قار ومنضبط، وتوفير ظروف استقـــرار الأطر التعليميـــة وتمكينهـــا من الالتحاق بمقرات عملها داخل آجال معقولة تسمح لها بالمباشرة الفعلية لعملها عند التاريخ المحدد لاستئناف الدراسة** . والسلام.